兵庫、平10不２、平11.7.27

命　　令　　書

申立人　　　　全日本運輸一般労働組合東播支部

被申立人　　　明石運輸株式会社

主　　　　文

１　申立人及び被申立人双方は、兵庫県地労委平成８年（調）第６号明石運輸争議において、本件当事者双方が受諾したあっせん案を踏まえて、団体交渉を行うための交渉ルールを早急に確認したうえで、被申立人は、申立人が平成10年３月30日付けで申し入れた平成９年年末一時金の支給額及び平成10年度春闘要求についての団体交渉に対し、誠実に応じなければならない。

２　申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理　　　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人全日本運輸一般労働組合東播支部は、肩書地に事務所を置き、運輸・交通・流通関連産業及び一般の労働者で組織する労働組合で、審問終結時における組合員数は、150名である。

申立人全日本運輸一般労働組合東播支部の下部組織である明石運輸分会（以下、全日本運輸一般労働組合東播支部及び同支部明石運輸分会のいずれか一方又は双方を「組合」という。ただし、特に明示する場合は除く。）は、被申立人明石運輸株式会社（以下「会社」という。）の従業員で組織されており、審問終結時の分会員数は、10名である。

⑵　会社は、肩書地に本社を置くほか、明石市及び加古川市に営業所を有し、一般貨物自動車運送事業を営む株式会社であり、審問終結時の役員・従業員数は、55名である。

２　本件申立てに至る背景

⑴　平成８年７月18日、組合は、当委員会に、同年夏季一時金についてあっせん申請を行った。この兵庫県地労委平成８年（調）第６号明石運輸争議において、同月30日、労使双方は、一時金の仮払いに加えて、「全体的な解決のため、交渉ルールを確認し、互いに誠意をもって話し合いを行うこと」を内容とするあっせん案を受諾したため、あっせんは終結した。

会社と組合とは、その後、交渉ルールについて協議を行い、平成８年11月１日、会社社長Ｙ１（以下「Ｙ１社長」という。）と当時分会長であったＸ１（以下「Ｘ１」という。）とは、合意事項を列挙した書面（以

下「合意書」という。）に署名をした。その合意事項には、団体交渉は、労使各々３名ないし４名の交渉委員を決めて行い、他の分会員は、同席しないとの事項が含まれていたが、この合意書には、署名を行った者の押印がなく、Ｘ１については、分会役職名の記載がなかった。

⑵　会社は、平成８年ごろ、4,000万円程度の経常損失を計上するに至っていた。そこで、会社は、取引銀行であるさくら銀行大久保支店（以下「さくら銀行」という。）に同年年末一時金の原資の融資を申し入れたところ、さくら銀行から、経常損失を解消するための経営改善策の提示と、その実効実績の報告を求められた。

⑶　そこで、会社は、経営改善策の一環として、「実績制報酬配分制度」（以下「新制度」という。）の導入を計画し、平成８年11月27日の団体交渉で、組合に対して、平成９年１月からの新制度実施について同意を求めるとともに、新制度の導入を前提にして年末一時金を支給する旨伝えた。

新制度は、従業員各人の各月の売上げから、当該従業員が業務遂行に要した経費を控除し、その残額の集計を基礎に当該従業員の一時金の額を算出するものであり、従業員個人の業務成績を一時金の算定に反映させる制度となっている。

この日の団体交渉において、会社は、組合に対して、さくら銀行から融資を受けるためには、経営改善策すなわち新制度の導入が必要である旨説明したが、組合が、平成８年年末一時金の支給額の提示がない限り新制度の導入には同意できないと主張したため、合意に至らなかった。

⑷　平成８年12月２日、組合は、会社に対し、新制度の運用方法を文書で説明するよう求めた。同月４日、会社は、新制度の詳細は未定であるとしながらも、その概要を説明する回答書を作成し、組合に渡した。

⑸　平成８年12月10日及び同月12日にも団体交渉は行われたが、進展はなかった。そして、同月13日に、会社から平成８年年末一時金が支給されたが、その時点では、分会員は一人も受領していない。

なお、分会員がこの一時金を仮受領したのは、平成９年３月であり、組合と会社とが妥結したのは、同年11月であった。

⑹　平成９年１月29日、会社は、従業員を対象に新制度の説明会を開催した。この説明会には、分会員２、３名を含む従業員約20名が参加した。

⑺　平成９年２月27日、組合は、会社に意見書を提出し、その中で、新制度について、「制度化することにより競争化が起こり労働強化・賃金破壊が起こり、また有給休暇の取得権利が侵害され、経営者が負担すべきである会社保険などの経費を労働者に負担させる内容になっており」、労働条件の向上に反するものであるから撤回すべきであると主張した。

その後、同年３月１日及び同月18日の両日に、新制度案の撤回等について団体交渉が行われたが、合意には至らなかった。

⑻　平成９年３月19日、組合は、会社に、新制度導入の必要性について十分な説明がなく、かかる新制度案は、撤回すべきであるとの文書を提出

した。同月24日、会社は、新制度導入の必要性を改めて説明した反論書を提出した。

3　本件申立て直前における労使関係

⑴　平成９年10月20日、組合は、会社に対し、平成９年年末一時金として一人平均50万円を要求した。これに対する同年11月28日付け会社回答が、一人平均20万円であったため、同年12月２日、組合は、会社に対し団体交渉を申し入れた。

⑵　平成９年12月４日、年末一時金について第１回団体交渉が実施された。会社側からは、Ｙ１社長外１名、組合側からは、上部団体である全日本運輸一般労働組合兵庫地方本部のＸ２委員長、東播支部のＸ３書記長、Ｘ４書記次長及び分会員６、７名が出席した。組合は、一時金支給額の上積みを求めたが、会社は、業績からして不可能である旨回答し、合意に至らなかった。

⑶　平成９年12月９日、組合は、前記⑴の要求について再度団体交渉を申し入れた。同月11日、第２回団体交渉が、第１回団体交渉とほぼ同じ出席者で実施された。組合は、要求額を従前の一時金支給額の最低ラインである30万円まで引き下げたが、会社は、経営状況からして20万円を超える支給は無理であること及び新制度に同意した者については、新制度に基づく額を支給すると回答したが、合意には至らなかった。

なお、対象者40名のうち、分会員全員を含む19名の従業員が新制度に同意せず、その他の者は、同意書を会社に提出した。

⑷　平成９年12月12日、会社は、新制度に同意した者に、それぞれ新制度に基づく額を一時金として支給し、同意しない者には、従来の基準によって平均20万円を支給し、分会員は、これを仮受領した。

なお、会社は、新制度に同意した者のうち、業務遂行に要した経費が売上げを上回り、利益を上げられていない者に対しては、将来その者の実績が好転した際の一時金で精算することとして、金額を上乗せして支給した。

⑸　平成９年12月12日、組合は、会社に対し、分会員と非分会員との間に、一時金の支給額に格差があるとして、団体交渉を申し入れた。

平成９年12月17日、第３回団体交渉が、第１回団体交渉とほぼ同じ出席者で実施された。組合が、新制度に同意した者には、利益を上げていない場合にも分会員を上回る額が支給されていると指摘したところ、会社は、その場合については、一定額を支払っているが、その者の業績が好転した時に精算するものであると説明した。しかし、組合は、差別支給であるとして納得せず、労使の歩み寄りは見られなかった。

⑹　平成９年12月23日、組合は、同様の議題につき団体交渉を申し入れたが、会社は、仕事納めの時期で多忙であり応じられないと回答した。

⑺　平成９年12月26日、組合は、会社に対し、平成９年年末一時金について、組合への回答では平均20万円が支払限度であるとしながら、一方で、

非分会員にはそれを上回る額が支給されており、分会員を対象とした差別扱いである旨の抗議文を送付した。

(8) 平成９年12月29日、組合は、Ｙ１社長宅周辺において、ビラ約150枚を配布した。ビラには、会社が分会員に一時金差別を行っていること、格差の根拠について団体交渉で十分に説明ができなかったこと、団体交渉を引き延ばしていること等が記載されていた。

(9) 平成10年１月８日、組合は、平成９年年末一時金の支給額について団体交渉を申し入れたが、会社は、顧客とかかわる急用で応じられない旨回答した。

(10) 平成10年１月27日、組合は、会社の大口取引先である川崎重工業株式会社明石工場（以下「川崎重工業」という。）、及び羽田ヒューム管株式会社加古川工場（以下「羽田ヒューム管」という。）の門前並びに会社専務宅周辺において、Ｙ１社長宅周辺に配布したものと同様のビラ約800枚を配布した。

(11) 平成10年１月28日、同年２月２日及び同月９日、組合は、平成９年年末一時金の支給額について団体交渉を申し入れたが、会社は、労使の信頼関係がなくなっており、団体交渉を行う状況にないとして、信頼関係の回復を要望するとともに、その回復がなされるまで、団体交渉を延期する旨その都度、回答した。

(12) 平成10年２月９日、東播支部執行委員長Ｘ５外３名が、川崎重工業、羽田ヒューム管及びさくら銀行を訪れ、会社を団体交渉のテーブルに着かせるため、力を貸して欲しいと要請した。これに対し、川崎重工業は、会社内部の問題に介入することはできないと答え、さくら銀行では、応対者が、上司に内容を伝えておくと答えただけであった。羽田ヒューム管は、話を聞くこともなく、応対を拒否した。

なお、組合による要請活動以後、会社がさくら銀行から融資を受ける際、従来は支店決裁で足りていたものが本店決裁を必要とするようになり、また、借入金の利率も上がることとなった。

(13) 平成10年２月18日にも、組合は、平成９年年末一時金の支給額について団体交渉を申し入れたが、会社は、組合による顧客先、取引銀行への要請活動によって、さらに労使の信頼関係が壊れたとして、この申入れにかかる団体交渉を延期する旨回答した。

(14) 平成10年３月12日、会社は、組合に対し、同日付け申入書を内容証明郵便で送付した。その内容は、①新制度については、現適用者及び希望者に対して引き続き実施する、②社長宅周辺でビラを配布したこと並びに会社の取引先及びさくら銀行を訪問し要請活動を行ったこと等についてどう認識しているか釈明を求める、③団体交渉が中断しているのは、組合側の行動による信頼関係断絶が原因であり、組合の②に対する誠意ある回答が団体交渉再開の条件である、というものであった。

なお、組合は、本件申立て時に至るまでこの申入書に対する回答を行

っていない。

⒂　平成10年３月13日、同月23日及び同月30日、組合が、平成９年年末一時金の支給額及び平成10年度春闘要求について団体交渉を申し入れたが、その都度、会社は、前記平成10年３月12日付け申入書に対する文書での回答がない限り、団体交渉は行わない旨回答した。

⒃　平成10年４月９日、組合は、当委員会に平成９年年末一時金についてあっせん申請を行った（平成10年（調）第５号）が、会社が応じなかったため、同月15日、あっせんは、打ち切られた。

⒄　平成10年４月30日、組合は、同年３月30日付けで申し入れた団体交渉に誠意をもって直ちに応じること及び謝罪文の掲示を求めて本件申立てを行った（平成10年（不）第２号）。

４　本件申立て後の労使関係

⑴　平成10年12月11日、会社は、組合に同日付け申入書を送付した。その中で、会社は、本件の証人Ｘ６（分会書記長）の証言から、組合が要請活動の誤りを認め、今後は同様の行動をとらない旨確約したものとみなすとともに、同年年末一時金についての団体交渉に応じると述べた。ただし、会社は、団交開催に当たって、①組合は、取引先への要請活動など会社に損害を与える行動をしないこと、②組合は、平成８年11月１日付け合意書に則った団体交渉を行うこと、③労使間交渉において発生した事実を双方が誠実に認め合い、虚言を弄しないこと、という条件を付した。

平成10年12月14日、組合は、会社が設定した交渉日時、場所及び議題で交渉に応じる旨回答し、団体交渉が開催されることとなった。

⑵　平成10年12月17日、組合が９名で交渉に臨もうとしたため、会社は、合意書に従って４名に絞るよう申し入れた。しかし、組合は、合意書の内容は、会社が一方的に押しつけたものであるとして応じず、その日の団体交渉は、開催されなかった。

⑶　平成10年12月18日、組合が団体交渉を申し入れたのに対し、同月24日、会社は、組合が合意書に則った団体交渉を行うとの確約をするまで応じることはできないと回答したため、平成11年１月７日、組合は、会社に、団交拒否であるとして抗議文を送付した。

第２　判　断

１　当事者の主張要旨

⑴　組合は、次のとおり主張する。

ア　会社は、平成９年12月17日以降、組合の再三の申入れにもかかわらず、団体交渉のテーブルに着くことさえ拒絶している。

イ　組合は、会社社長宅周辺等にビラを配布したり、取引先や取引銀行に対し要請に赴いたが、これらの行動は、正当な組合活動であり、これを理由とする団交拒否が正当化されることはない。

また、会社は、組合に対しビラ配布や要請活動についての釈明を求

め、回答の内容次第では団体交渉を再開するとしているが、組合には回答をする義務はなく、このような回答を団交再開の条件とすること自体が違法な団交拒否である。

ウ　会社は、平成10年12月24日以降、平成８年の合意書に定められた交渉人員及び交渉時間にかかる団交ルールを守ることを団交再開の条件としているが、当該合意書には、労働協約としての効力がなく、また、交渉人員及び交渉時間を制限することは、組合の団体交渉権を不当に制約するものである。さらに、会社が合意書の遵守を求めたことは、それまで一度もなかった。よって、合意書を盾に組合との団体交渉を拒否すること自体が違法である。

エ　以上のとおりであるので、会社の行為は、労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為である。

⑵　これに対し、会社は、次のとおり主張する。

ア　組合は、会社やＹ１社長を誹謗中傷するビラを配布し、さらに、取引銀行等に赴き会社の信用を毀損しかねない言動を行ったが、組合の行為は、会社の経営基盤を危険に曝す、著しい背信行為である。これに一定のけじめがつけられない限り、団体交渉の基礎である信頼関係は回復しない。

会社は、組合が上記行為について釈明をすることのみを求めたに過ぎず、組合がこれをなせば、確実に団体交渉に応じることを再三明言してきた。会社の対応は、正常な労使関係を再構築するうえで謙抑的かつ妥当なものであり、会社が上記釈明がなされるまで団体交渉を拒否しても、違法ではない。

イ　組合は、平成９年12月17日の団体交渉において団交決裂を宣言して退席したが、これは、組合自らが団体交渉の行き詰まりを認めたものと言える。また、これに至るまでの団体交渉の場において、会社が経営状態や新制度導入の必要性について十分説明してきたのに対し、組合は、新制度を全く認めない姿勢に終始しており、実質的に見ても団体交渉が行き詰まっていたことは明白である。よって、会社には団体応諾義務がなく、会社が組合の団体交渉の申入れに応じなかったとしても、違法ではない。

ウ　会社は、平成10年12月11日、組合に対し、合意書の定めに従うことを条件として団交再開を申し入れたが、同月17日に組合が合意書を無視する態度に出たため、団体交渉を開催することができなかった。会社の要求する条件は、合意書に則った団体交渉をすることだけであって、組合にとって何ら困難を伴うものではないから、会社に団交回避の意思はない。上記の事態は、実質的には、組合が誠実に団体交渉をすることを拒絶し、又は、組合自ら団体交渉権を放棄したものといえるのであって、会社の対応に違法性はない。

2　当委員会の判断

⑴　団交拒否の事実及び理由について

ア　会社は、平成10年３月12日、組合員に対し、Ｙ１社長宅周辺でビラを配布したこと並びに会社の取引先及び取引銀行を訪問し要請活動を行ったこと等についてどう認識しているか釈明を求めたうえ、この回答が、団交再開の条件であるとしたが、回答がなかったため、その後の度重なる組合の団体交渉の申入れに応じていない事実〔第１、３⒁及び⒂〕が認められる。

また、会社は、同年12月11日、組合に対し、合意書に則った団体交渉を行うこと等の条件を付して団体交渉に応じると申し入れたが、組合が９名（合意書では３名ないし４名）でもって交渉に臨もうとしたため、団体交渉が再開されなかった事実〔第１、４⑴～⑶〕も認められる。

イ　会社は、組合の行為〔第１、３⑻、⑽及び⑿〕が会社の経営基盤を危険に曝す著しい背信行為であり、会社はかかる行為について組合に釈明を求めたに過ぎず、釈明がなされれば団体交渉に応じると明言しており、釈明があるまで団体交渉を拒否しても、違法ではないと主張する〔第２、１⑵ア〕。

ところで、使用者は、労働組合法第７条第２号の規定により、正当な理由のない限り、労働組合からの団体交渉の申入れを拒否できないとされている。本件において、会社が団交再開の条件として上記のような釈明を求め、組合がそれに応じないことは、会社が団体交渉を拒否する正当な理由となり得るかについて検討する。

会社は、平成８年ごろ経常損失を計上するに至っていたところ、取引銀行から同年年末一時金原資の融資を受ける際に経営改善策の提示等を求められたため､一時金の算定方法として新制度の導入を計画し、組合に対して、団体交渉の場や文書等を通じて説明し、同意を求めたが、組合は、新制度の導入に一貫して反対し、労使の交渉は、平行線をたどった事実〔第１、２⑵～⑻、３⑶及び⑸〕が認められる。このような状況下にある平成９年12月から平成10年２月にかけて、組合がビラ配布や要請活動を行ったこと〔第１、３⑻、⑽及び⑿〕について、当時、会社が、経営改善が難航している印象を取引銀行等に与えるものと危惧し､今後同様の行為が繰り返されれば資金調達が困難になり、ひいては会社経営に重大な影響を及ぼすと考えたことは推認するに難くなく、また、会社が組合に対し要請活動等についての釈明を求めたこと〔第１、３⒁〕も理解できないでもない。

しかしながら、組合の求める団体交渉の議題は、平成９年年末一時金の支給額及び平成10年度春闘要求であり〔第１、３⒂〕、これは労働条件に重大な影響を及ぼすものであって、時機を失わず結論を出す必要がある。会社としては、上記の要請活動等の問題と切り離してでも、早急に団体交渉を開催し、組合と誠実に話し合う必要があったと

考えられる。

一方、本件では、会社が、組合に対し要請活動等についての釈明を求めただけでなく、釈明がない限り団体交渉は行わないと回答した事実〔第１、３⒁及び⒂〕が認められる。これは要請活動等の問題の解決を団交開催の前提条件とするものであって、会社がそのことに固執したため、組合の求める前記の団体交渉が開催されず、結局長期間にわたって、労働条件についての交渉がなされない状態が継続したものであり、組合にも硬直的な態度が認められるものの、会社の態度は、組合からの団体交渉申入れに対する使用者の態度としては誠実性に欠けると言わざるを得ない。

以上のとおりであるので、組合が会社の提示する上記条件を受け入れないことは、それだけでは会社が団体交渉を拒否する正当な理由とはならないと判断する。

ウ　次に、会社は、団交再開の条件として、組合が合意書に則った団体交渉をすることを挙げ、この条件は、組合にとって何ら困難を伴うものでないから、会社に団交回避の意思はなく、会社の対応に違法性はないと主張する〔第２、１⑵ウ〕。そこで、組合が会社の提示する上記条件を受け入れないことは、会社が団体交渉を拒否する正当な理由となり得るかについて検討する。

平成10年12月11日以降、会社は、組合に対し、合意書に則った団体交渉を行うこと等を条件として団体交渉に応じるとし〔第１、４⑴〕、従来の姿勢を転換したが、組合がこの条件を受け入れなかったため、団交再開が実現しなかった事実〔第１、４⑵及び⑶〕が認められる。ここにいう合意書とは、平成８年７月の当委員会によるあっせんを受けて、会社と組合が交渉ルールについて協議を行ったうえ、同年11月１日にＹ１社長と当時のＸ１分会長が署名をしたものである〔第１、２⑴〕が、合意書作成後に開催された団体交渉のうち、少なくとも平成９年12月４日、11日及び17日の団体交渉では組合側の出席者数が合意書記載の人数を超えており〔第１、３⑵、⑶及び⑸〕、合意書は存在するものの、その内容に沿った運用がなされていたとは言い難い。その点を考慮すると、会社がことさら合意書に則った団体交渉を行うことに固執し、これを団交再開の条件としたことは、使用者の態度としては妥当性を欠くと考えられる。

以上のとおりであるので、組合が会社の提示する上記条件を受け入れないことは、それだけでは会社が団体交渉を拒否する正当な理由とはならないと判断する。

エ　さらに、会社は、組合が平成９年12月17日に団交決裂を宣言したこと及び実質的にも団体交渉は行き詰まっていたことを挙げて、会社には団交応諾義務がなく、組合の団体交渉の申入れに応じなかったとしても違法ではないと主張する〔第２、１⑵イ〕ので、この点について

検討する。

組合は、平成９年12月17日の団体交渉において、同年年末一時金に関して、新制度に同意した者には、利益を上げていなくても分会員を上回る額が支給されていると指摘し、これを差別支給であるとして、同月23日以降、この問題について繰り返し団体交渉を申し入れている〔第１、３⑸、⑹、⑼、⑾、⒀及び⒂〕。

一方、会社は、経営状態や新制度導入の必要性については、従前から繰り返し説明を行っていた〔第１、２⑶、⑷、⑹及び⑻〕ものの、平成９年年末一時金の支給額を巡る上記問題については、同年12月17日の団体交渉で、新制度に同意した者には、利益を上げなかった場合にも一定額を支払い、その者の業績が好転した時に精算するとの説明を行った〔第１、３⑸〕のみで、会社が組合を納得させるに十分な具体的説明を行ったとは言えない。しかも、その後、会社は団体交渉そのものを開催していない〔第１、３⑹、⑼、⑾、⒀及び⒂〕。

したがって、会社が主張するとおり、同日の団体交渉において組合側出席者に団交決裂と発言した者がいたとしても、また、新制度導入についての団体交渉が実質的に行き詰まっていたとしても、組合が団体交渉を申し入れている平成９年年末一時金の支給額を巡る上記問題については、今なお団体交渉が尽くされたとは言い難く、会社は団交応諾義務を果たしていないと考える。

以上のとおりであるので、会社に団交応諾義務がないとする会社の主張は、採用できない。

⑵　不当労働行為の成否について

前記⑴アのとおり、会社が組合との団体交渉を拒否していることは明らかであり、かつ、前記⑴イないしエのとおり、会社の主張は、いずれもそれだけでは団交拒否の正当な理由とは言えないので、会社の行為は、労働組合法第７条第２号に規定する不当労働行為に該当するものと判断する。

３　救済方法

⑴　兵庫県地労委平成８年（調）第６号明石運輸争議において、会社と組合とは、「全体的な解決のため、交渉ルールを確認し、互いに誠意をもって話し合いを行うこと」等を内容とするあっせん案を受諾し、その後、交渉ルールについて、団交出席者数を含む合意書を作成した〔第１、２⑴〕経緯がある。ところが、平成10年12月の労使間の争いの状況〔第１、４⑴～⑶〕を見ると、団交出席者数を巡って両者が対立しており、合意書の内容は、交渉ルールとして円滑に機能していないものと考えられる。組合は、交渉人員等を制限することは組合の団体交渉権を不当に制約するものであると主張している〔第２、１⑴ウ〕が、会社が一方的に押しつける場合は別として、労使が合意のうえ、団交出席者数や時間の合理的な制限等を内容とするいわゆる交渉ルールを設定することは、むしろ

団体交渉を円滑に進めるために必要なことであって、法的にも何ら問題はない。本件では、団体交渉を行うに必要な労使間の信頼関係が損なわれていると言えるが、これを回復し、正常な団体交渉を実施するためには、まず、上記あっせん案の趣旨に立ち帰り、交渉ルールを労使合意のうえ、確立することが必要であると考える。

⑵　以上の次第であるから、本件申立てに対する救済としては、主文第１項のとおり、労使双方が、上記あっせん案を踏まえて、団体交渉を行うための交渉ルールを早急に確認したうえで、会社に対して、組合が平成10年３月30日付けで申し入れた平成９年年末一時金の支給額及び平成10年度春闘要求についての団体交渉に誠実に応じるよう命じるのが相当である。

　また、組合は謝罪文の掲示も求めているが、本件の場合、主文第１項の救済をもって足りると考える。

第３　法律上の根拠

　以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成11年７月27日

兵庫県地方労働委員会
会長　本田　多賀雄　㊞